

**PENGARUH *REWARD AND PUNISHMENT* TERHADAP  
PRODUKTIVITAS PEGAWAI BPJS KESEHATAN  
KOTABUMI LAMPUNG UTARA**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat –Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)  
dalam Ilmu Ushuludin dan Studi Agama**

**Oleh:**

**FADHILAH FAIQOH**

**NPM: 1611050003**

**Jurusan : Pemikiran Politik Islam**



**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H / 2020 M**

**PENGARUH *REWARD AND PUNISHMENT* TERHADAP  
PRODUKTIVITAS PEGAWAI BPJS KESEHATAN  
KOTABUMI LAMPUNG UTARA**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat –Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)  
dalam Ilmu Ushuludin dan Studi Agama**

**Oleh:**

**FADHILAH FAIQOH**

**NPM: 1611050003**

**Jurusan : Pemikiran Politik Islam**

**Pembimbing I : Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si**

**Pembimbing II : Abd Qohar, M.Si**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H / 2020 M**

## ABSTRAK

Kedisiplinan pegawai terhadap jam kerja di lingkungan kerja BPJS Kesehatan Kotabumi masih tergolong rendah, hal tersebut menyebabkan kurangnya produktivitas pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi. Produktivitas kerja merupakan sikap mental seseorang untuk selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa setiap hari harus memiliki perbaikan dari hari-hari sebelumnya. Kebijakan *Reward and Punishment* menjadi hal penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja, karena berpengaruh terhadap sikap disiplin kerja pegawai. Peneliti tertarik untuk melihat kebijakan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan produktivitas pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kebijakan *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*Field research*) dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *total sampling*. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah instrumen angket/kuisisioner. Teknik analisis data penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , diperoleh (1) nilai  $p - value = 0,02 < 0,05$ , sehingga  $H_{0A}$  ditolak dan kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh kebijakan *reward* dalam meningkatkan produktivitas pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara, (2) nilai  $p - value = 0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_{0B}$  ditolak dan kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh kebijakan *punishment* dalam meningkatkan produktivitas pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara, (3) nilai  $p - value = 0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_{0C}$  ditolak dan kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh kebijakan *reward and punishment* dalam meningkatkan produktivitas pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara.

**Kata Kunci:** Kebijakan *Reward* dan *Punishment*, Produktivitas Pegawai BPJS

## **SURAT PERNYATAAN**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fadhilah Faiqoh  
NPM : 1631040024  
Prodi : Pemikiran Politik Islam  
Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ **Pengaruh *Reward and Punishment* Terhadap Produktivitas Pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara** “ adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dimaklumi.

Wassalamu”alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung 8 Juni 2020

Penulis,



**Fadhilah Faiqoh**

1631040024





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

*Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BPJS KESEHATAN  
KOTABUMI LAMPUNG UTARA**

**Nama : Fadhilah Fatimah**  
**NPM : 1631040024**  
**Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama**  
**Jurusan : Pemikiran Politik Islam**

**MENYETUJUI**

**Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang monaqosyah Ushuluddin  
dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung**

**Pembimbing I**

**Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si**  
**NIP. 197503172003121003**

**Pembimbing II**

**Abdul Oehar, M.Si**  
**NIP. 197110312005011005**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Pemikiran Politik Islam**

**Dr. Tin Amalia Fitri, M.Si**  
**NIP. 197801302011012004**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS USHUUDDIN DAN STUDI AGAMA**

*Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul, **"PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BPJS KESEHATAN KOTABUMI LAMPUNG UTARA** Oleh: **Fadhilah Fa'iqoh, NPM. 1631040024, Jurusan: Pemikiran Politik Islam**. Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Pada Hari Jumat 26 Juni 2020, Pukul 09-00 - 11.00 WIB di Ruang Sidang Dekanat Baru Lt.3 Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung.

**TIM MUNAQASYAH**

**Ketua** : **Dr. M. Afif Anshori, M.Ag**

**Sekretaris** : **Yoga Irawan, M.Pd**

**Pembahas Utama** : **Drs. Agustamsyah, M.IP**

**Pembahas Kedua** : **Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si**

**Pembahas Pendamping** : **Abd. Qohar, M.Si**

**Mengetahui,**  
**Dekan Ushuluddin dan Studi Agama,**

**Dr. M. Afif Anshori, M.Ag**  
**NIP.196003131989031004**



## MOTTO

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ كَانَتْ لَهُمْ جَنَّاتُ الْفِرْدَوْسِ نُزُلًا

Artinya :

“ Sungguh, orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, untuk mereka disediakan Surga Firdaus sebagai tempat tinggal. “

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini akan penulis persembahkan sebagai cinta kasih sayang serta hormat untuk orang terdekat yang telah berjasa memanfaatkan Doa, memberikan motivasi serta dukungan selama penulis menuntut ilmu :

1. Terimakasih teruntuk kedua orang tua ku Ayah Edy Kusuma Yuda AT.Amd dan Bunda Reny Erlinda, S.E kedua malaikat ku yang Allah berikan untuk ku, sosok yang selalu mendoakan, memberikan suport materil maupun materi yang telah banyak terkuras keringat hanya untuk melihat anak-nya menyelesaikan pendidikan S1 nya, serta tempat dimana aku pulang untuk sejenak rehat dan bertukar pikiran menjadi tempat pulang ternyaman yang selalu sigap melayani dan melindungi anak-anaknya.
2. Terima kasih kepada adik-adik ku tersayang Rana Atikah dan M.Aqil Asyraf AT yang selalu mendoakan uti disetiap prosesnya yang selalu mendukung dan membuatku termotivasi untuk segera menyelesaikan studiku.
3. Terima kasih kepada seluruh keluarga besar Sukirwan AT yang telah mendukungku untuk menyelesaikan kanstudi ku
4. Terima kasih kepada seluruh keluarga besar (alm) H. Barmawi Arsyad dan Hj.Pertiwi,AmaPd, Mahkotaku yang tercinta terimakasih engkau sudah banyak memberikan suport untukku menyelesaikan studi ini dan sudah banyak memanjakan doa demi kelancaran studiku ini



## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis skripsi bernama lengkap Fadhilah Fa'iqoh merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari Bapak Edi Kusuma Yuda AT Amd dan Ibu Reny Erlinda, SE. Lahir di Kotabumi Lampung Utara, pada tanggal 09 Juni 1998.

Pendidikan yang penulis tempuh di mulai pada tahun 2004 penulis menyelesaikan pendidikan taman kanak-kanak di TK Islam Ibnurusyd Kotabumi Lampung Utara. Dilanjtkan apada tahun 2005 penulis mengenyam pendidikan dasar di SD Islam Ibnurusyd Kotabumi Lampung Utara dan lulus pada tahun 2010. Penulis melanjutkan pendidikan nya di pendidikan menengah pertama di SMPN 07 Kotabumi Kotabumi Lampun Utara dan lulus pada tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan nya di pendidikan menengah keatas di SMAN 03 Kotabumi Lampung Utara lalu lulus pada tahun 2016.

Puji syukur alhamdulillah penulis melanjutkan kembali mengenyam pendidikan di perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2016 tercatat sebagai salah satu mahasiswa di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Jurusan Pemikiran politik Islam dan diselesaikan pada tahun 2020.

Bandar Lampung, 08 Juni 2020

Penulis



Fadhilah Fa'iqoh  
1631040024

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT. Tuhan yang maha Esa atas segala berkat limpahannya serta rahmat dan karunianya lah, penyusun skripsi dengan judul “ **Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Produktivitas Pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara** “. Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus ditempuh untuk mendapatkan gelar (S1) Jurusan Pemikiran Politik Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Penulis menyaari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terdapat bantuan dari pihak lain berupa bimbingan, petunjuk, saran, kritik, informasi dan pengarahan oleh penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan berterima kasih tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Mohammad Mukri, M.Ag selaku rektor UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di kampus tercinta.
2. Bapak Dr. H.M.Afif Anshori, M.A selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung.
3. Ibu DRA. Siti Masykuroh, M.Sos selau Pembimbing Akademik yang memberikan arahan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Tin Amalia Fitri, M.Si selaku Ketua Prodi Pemikiran Politik Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama.



5. Bapak Dr. Ali Abdul Wakhid, Msi sebagai pembimbing I dan Bapak Abd. Qohar, Msi sebagai pembimbing II yang telah banyak memberikan saran, kritik, arahan serta pengetahuan ilmu yang beliau miliki untuk terselesaikannya skripsi penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen Prodi Pemikiran Politik Islam / Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalamannya kepada penulis.
7. Seluruh Staff dan Kepegawaian Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah memberikan bantuan dalam kelancaran skripsi ini.
8. Semua kepengurusan dan staff BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara, yang telah memberikan data, informasi, bantuan, arahan, bimbingan, pengetahuan, pengalaman serta dukungan terhadap skripsi ini.
9. Terima kasih kepada seluruh sahabat seperjuangan PPI'16 Prodi Pemikiran Politik Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah banyak memberikan pengalaman, saran, kebahagiaan, doa dan dukungan terhadap penulis untuk segera menyelesaikan studi ini
10. Terima kasih kepada sahabat-sahabat seangkatan 2016 Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah banyak membantu dan berkontribusi dalam referensi penulis serta saling menyemangati satu sama lain.
11. Untuk sahabat – sahabat pergerakan ku yang selalu berevolusi dan menebar kebaikan semoga kita selalu bisa menjaga talisilahturahmi

12. Untuk tempat dimana aku banyak belajar dan berproses teruntuk rekan Dewan Eksekutif Mahasiswa yang selalu setia menemani dan memberikan dukungan dan saling berdiskusi mengenai macam-macam retorika kehidupan.
13. Untuk sahabat Til Jannah ku Ririn Cahyani, S.Pd , Suci Aryani, S.Pd Youlanda L.Man , Lintang Kusuma Ningrum, Amila Putri P, Nesa Febriyana, Chindrika Kumara S , Vivi Ardenshi Amd , Syarah Arashy Amd , Chindrika Kumara Sungkai, Ayu Aprilia, Reva Tri Yuli, Eka adetya,dan Reza Hatuti yang telah banyak memberikan pelajaran hidup untuk ku dan selalu ringan tangan untuk saling medoakan dan membantu.
14. Teruntuk adik tingkat ku sekaligus teman hidup selama di perantawan Vinky Feraisyia Putri terimakasih sudah selalu ada dikala UP an Down ku, yang selalu berada di sampingku susah, senang, pagi hingga malam yang selalu memberikan suport materi maupun materil tempat dimana keluh kesahku dan pendengar yang baik untuk disegala kondisi.
15. Kawan – kawan Diskusi ku M. Reza Dermawan, Gilang RAY, dan Nabil Abdurahman yang telah hadir dan menemaniku serta mengenal kalian hampir 4 tahun ini, banyak sekali memori kenangan pelajaran dan keseruan yang kita ciptakan terimakasih sudah kebersamaan iqoh selalu ada untukku dan sudah menjadi saudara seperjuangan di tanah rantau.



16. Teman- teman KKN RM Penantian 144 yang sduah memberikan kenangan yang tak kan terlupakan dan seelalu meberikan doa untuk terselesaikan nya skripsi ini.
17. Serta kakak tingkat ku Eka Septarianda, S.Psi , Veny Alvionita S.Sos, Edo Fitri, S.Sos , Eka Zalika, S.Sos dan Zesy harviliyana cita, S.Sos yang sudah mau berbagi ilmu, memberikan saran, dukungan dan referensi untuk penulis.

Bandar Lampung 08 Juni 2020

Penulis



Fadhilah Faiqoh  
1631040024

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	
 <b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>	 <b>1</b>
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah .....	3
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	11
 <b>BAB II    LANDASAN TEORI .....</b>	 <b>13</b>
A. Reward .....	13
1. Pengertian Reward .....	13
2. Tujuan Reward .....	18
3. Dimensi Reward .....	21
B. Punishment .....	22
1. Pengertian Punishment .....	22
2. Pelaksanaan Punishment .....	24
3. Dimensi Punishment .....	26
C. Produktivitas Kerja Pegawai .....	27
1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	27
2. Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja .....	30
3. Urgensi Sistem reward and punishment dalam meningkatkan produktivitas kerja .....	32
D. Tinjauan Pustaka .....	33
E. Kerangka Berfikir .....	35
F. Hipotesis .....	36
 <b>BAB III    METODE PENELITIAN.....</b>	 <b>38</b>



Jenis Penelitian .....	38
1. Sumber Data .....	38
A. Populasi & Ttekhnik Pengambilan Sampel .....	39
1. Populasi .....	39
2. Sampel .....	39
B. Definisi Operasional Penelitian .....	40
1. Variabel Independen .....	40
2. Variabel Dependen .....	43
C. Metode Pengumpulan Data .....	46
1. Metode Angket / Kuesioner .....	46
D. Instrumen Penelitian .....	47
E. Validitas & Reliabilitas Instrumen .....	53
1. Validitas .....	53
2. Reliabilitas .....	53
F. Tekhnik Analisis Data .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN .....</b>	<b>55</b>
A. Hasil Penelitian .....	55
1. Sejarah Berdirinya BPJS Kesehatan .....	55
2. Struktur Organisasi .....	57
3. Landasan Hukum .....	58
4. Visi Misi .....	58
5. Manfaat BPJS Kesehatan .....	59
6. Tata Nilai Organisasi .....	62
7. Etika Kerja Perusahaan BPJS Kesehatan .....	63
8. Struktur Organisasi Pegawai BPJS Kesehatan .....	64
9. Deskripsi Karakteristik Responden .....	65
B. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	67
1. Uji Validitas .....	67
2. Uji Reliabilitas .....	70
C. Analisis Data .....	71
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN- LAMPIRAN .....</b>	<b>78</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1	Dimensi Reward
Tabel 1.2	Instrumen Pemberian Reward
Tabel 1.3	Instrument Pemberian Punishment
Tabel 1.4	Instrumen Pemberian Produktivitas
Tabel 1.5	Penskoran Alternatif Pilihan Dalam Kuesioner
Tabel 2.1	Struktur Pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara
Tabel 2.2	Uji Validitas Instrumen Pemberian Reward
Tabel 2.3	Uji Validitas Instrumen Pemberian Punishment
Tabel 2.4	Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja
Tabel 2.5	Hasil Uji t dalam Analisis Regresi Linier Berganda
Tabel 3.1	Hasil Uji f dalam Analisis Regresi Linier Berganda

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir

Gambar 1.2 Struktur Organisasi

## **DAFTAR DIAGRAM**

Diagram 1.1 Jenis Kelamin Pegawai

Diagram 1.2 Lama Bekerja Karyawan



## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Lampiran Guide Wawancara
2. Lampiran Angket / Kuesioner
3. Lampiran Hasil Kuesioner
4. Lampiran Hasil Validitas dan Reliabilitas
5. Lampiran Surat Izin Penelitian
6. Lampiran Surat Telah Menyelesaikan Penelitian
7. Lampiran SK Pembimbing
8. Lampiran Dokumentasi

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Peneliti hendak menjelaskan terkait judul penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran jelas dan menghindari agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam mengambil arti dan maksud istilah yang digunakan, maka perlu dijelaskan beberapa istilah yang digunakan dalam judul proposal skripsi ini mengenai **“Pengaruh *Reward and Punishment* Terhadap Produktivitas Pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara “** maka penulis memaparkan definisi yang berkaitan dengan judul yakni :

Pengaruh adalah Daya yang ada atau timbul dari sesuatu.<sup>1</sup> *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Sedangkan *Punishment* (hukuman) adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respons perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.<sup>2</sup>

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari

---

<sup>1</sup> Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1976), hlm. 731

<sup>2</sup> Anggaran Berbasis Kinerja and Ali Djamhuri, ‘Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja’, *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5.2 (2013), 157–71.

perbaikan terhadap apa yang telah ada yakni suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan esok lebih baik dari pada hari ini.<sup>3</sup> Pegawai adalah sumber daya yang terpenting bagi sebuah perusahaan.

BPJS Kesehatan adalah badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada presiden dan menyelenggarakan program jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian dan jaminan keselamatan kerja bagi seluruh pekerja Indonesia termasuk orang asing yang pekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia.<sup>4</sup>

Mengenai *produktivitas* kerja pegawai perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian bahwasan nya Produktivitas adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan mungkin maksimal.<sup>5</sup>

Berdasarkan penegasan istilah-istilah tersebut, maka penulis memasukkan bahwa judul Pengaruh Kebijakan *Reward and Punishment* terhadap Produktivitas kerja pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara adalah untuk melihat adanya pengaruh kebijakan *Reward and Punishment* terhadap Produktivitas kerja pegawai dalam mengembangkan suatu perusahaan.

---

<sup>3</sup> Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Balai Pustaka, 1989).

4. Observasi BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara

<sup>5</sup> Siagian P. Sondang, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

## **B. Alasan Memilih Judul**

### **1. Alasan Obyektif**

*Reward and punishment* adalah penghargaan dan hukuman yang dikaitkan dengan prestasi kerja dan digunakan untuk mendorong pegawai dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Apabila *reward and punishment* yang diberikan tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka pegawai akan merasakan adanya ketidakadilan. Adanya ketidakadilan tersebut, maka akan mengakibatkan ketidakpuasan yang pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku kerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang ditentukan.

### **2. Alasan Subyektif**

- a. Judul tersebut menarik untuk diteliti, terlebih judul yang dimaksud berkaitan dengan jurusan pemikiran politik islam.
- b. Penulis optimis judul tersebut dapat diselesaikan karena didukung dengan tersedianya data, waktu, dan tempat penelitian. Penulis ingin mengetahui bagaimana program *reward and punishment* yang di terapkan di BPJS kesehatan kotabumi lampung utara serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

## **C. Latar Belakang Masalah**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Maka



diharapkan dengan kegiatan pengembangan ini dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan telah mendapat perhatian penting dari sebagian akademis. Terutama dalam era globalisasi saat ini telah disadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sukses dan keberhasilan dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dari sumber daya yang ada dalam perusahaan seperti sumber daya alam dan sumber daya modal. Dijelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidaklah mudah, sebab masing-masing manusia memiliki unsur berbeda seperti latar belakang, cara pandang, pemikiran, sifat, selera, dan masih banyak yang lainnya.

Secara konstitusional, UUD 1945 dalam bagian Mukaddimah-nya telah dengan tegas mencantumkan bahwa salah satu tugas utama para *the founding father* ketika memproklamirkan negara Republik Indonesia anatar lain adalah “memajukan kesejahteraan umum “. Petikan penggalan amanat konstitusi tersebut secara implisit mengisyaratkan, adanya *political will* yang jelas oleh para pengambil kebijakan ( *the king maker* ) terutama pemerintah untuk berupaya semaksimal mungkin melayani segala kebutuhan masyarakat tanpa unsur diskriminatif. Pada prinsipnya

pemerintah beserta aparturnya dalam menjalankan roda pemerintahan, harus senantiasa mengedepankan kepentingan publik.<sup>6</sup>

Berdasarkan unsur-unsur inilah tercermin pola tingkah laku manusia dalam kehidupan sehari-hari. Seiring dengan perkembangan zaman, unsur-unsur yang berbeda dalam setiap kehidupan manusia tersebut secara umum akan senantiasa berkembang dan berubah-ubah. Menyikapi hal inilah sumber daya manusia harus selalu bertindak secara dinamis dan fleksibel berdasarkan data-data dan fakta, guna mengambil keputusan dan tindakan yang tepat. Perusahaan yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya sehingga kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi disemua level pekerjaan sangat dibutuhkan.<sup>7</sup>

Diketahui juga bahwa pada dasarnya hubungan antara perusahaan dan pegawai adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, sementara di sisi lain pegawai membutuhkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi perusahaan. Perusahaan dan pegawai memiliki keterikatan hubungan dan selalu dihadapkan pada permasalahan-permasalahan.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Ali Abdul Wakhid, 'Good Governance Dan Reformasi Birokrasi Mendukung Pembangunan Hukum', *Teropong Aspirasi Politik Islam*, Vol.5 No.1. Good Governance (2009), 74.

<sup>7</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Balai Pustaka, 1999).

<sup>8</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007).

Permasalahan-permasalahan tersebut,terdapat satu hal utama yang harus diperhatikan perusahaan yakni kebutuhan dan keinginan pegawai. Perlu diketahui kebutuhan dan keinginan pegawai merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Sebab, secara umum kemampuan kerja seorang pegawai tidak hanya dipengaruhi kemampuan akademik dan kemampuan psikomotorik, melainkan banyak hal - hal lain yang tentunya perlu diketahui sebagai penyebab utama dan faktor dari produktivitas kerja pegawai.<sup>9</sup>

Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, salah satu faktor tersebut adalah penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*). *Punishment and reward* sangat penting terhadap produktivitas kerja pegawai, karena melalui *reward and punishment* pegawai akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward and punishment* yaitu dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya. *Reward and punishment* sangat erat hubungannya dengan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.<sup>10</sup>

Pada suatu organisasi sangat diperlukan aturan dan hukum serta penghargaan dimana pegawai tersebut harus memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas

---

<sup>9</sup> *Ibid*,hlm98

<sup>10</sup> Bambang Nugroho, 'Reward and Punishment', *Bulletin Cipta Karya*, IV (2016).

dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Hal tersebut membutuhkan suatu dorongan bagi pegawai didalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan.

Penghargaan itu sangat penting dalam suatu perusahaan karena dalam menghargai mereka yang sudah berupaya mengubah cara kerja mereka. Penghargaan juga memperlihatkan bahwa kita menganggap penting budaya tersebut. Pesan-pesan pentingnya sebuah budaya harus kita sampaikan terus menerus. Pesan dengan menyampaikan di dalam pertemuan atau setiap pagi sebelum memulai kegiatan memang efektif, tetapi lebih efektif jika kita memberikan pesan secara tidak langsung. Penghargaan juga akan memicu orang-orang untuk melakukan yang terbaik, serta berfungsi untuk memperlihatkan bahwa kita sebagai atasan menghargai kerja mereka yang sesuai dengan aturan yang berlaku.<sup>11</sup> Sedangkan aturan dan hukum berfungsi sebagai suatu alat pengendali agar suatu kinerja dalam suatu organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika suatu organisasi aturan dan hukum tidak diterapkan maka suatu

---

<sup>11</sup> Reksohasidiprodjo, *Organisasi Perusahaan Teori Struktur Dan Perilaku* (Yogyakarta: BPEF, 2002).



organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan konflik kepentingan baik antar individu ataupun antar organisasi.

Perusahaan menyadari demi menjaga dan meningkatkan produktivitas pegawai perusahaan harus segera berbenah dalam pengelolaan manajemen yang *profitable* dan *professional*, salah satu caranya adalah dengan menerapkannya *reward and punishment*. Diharapkan dengan adanya penerapan *reward and punishment* terhadap produktivitas pegawai dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan.

Disamping itu dengan adanya penerapan *reward and punishment* terhadap produktivitas pegawai pemimpin perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Maka dari itu diperlukan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal disegala bidang. Sumber Daya Manusia adalah faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya mengelola suatu perusahaan.

Dampaknya pada manajemen sekarang ini Sumber Daya Manusia merupakan inti sekaligus kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya didirikan sebuah perusahaan itu seperti tujuan untuk mencapai titik puncak dari kinerja sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup, kesejahteraan pegawai dan lain-lain.<sup>12</sup>

Penelitian ini memperhatikan dan meneliti secara mendalam bagaimana pengaruh penghargaan dan sanksi pada pegawai di BPJS kesehatan Kotabumi Lampung Utara. Jika dipandang manusia adalah sumber daya yang merupakan penggerak organisasi harus memiliki kemampuan, integritas dan semangat kerja yang sangat tinggi untuk dapat maju dan berkembang. Sumber Daya Manusia adalah faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya mengelola organisasi. Strategi mencapai kerja produktif dibutuhkan semangat kerja yang tinggi, kemampuan yang sehat, dan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini disebabkan karena motivasi disiplin menjadi dasar dari seseorang dalam melakukan sesuatu termasuk aktivitasnya di tempat kerja. Seorang pimpinan untuk dapat memberikan dan membangkitkan motivasi dan disiplin kerja kepada seluruh pegawainya agar mereka dapat bekerja dengan lebih giat dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Adanya motivasi dan disiplin ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk memberikan produktivitas yang lebih baik.

---

<sup>12</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2003).

Permasalahan yang terdapat di lingkungan kerja BPJS Kesehatan kotabumi mengenai *produktivitas* kerja pegawai iyalah kedisiplinan terhadap jam kerja. Pegawai yang tidak disiplin terhadap jam kerja akan dikenakan punishment berupa Sanksi prefentif, suatu teguran agar tidak terjadinya pelanggaran dan Sanksi repressif, sanksi yang di lakukan karena adanya pelanggaran

Hal lain yang dapat meningkatkan produktivitas suatu perusahaan yaitu “Kemampuan teknik, Kemampuan konseptual, Kemampuan interpersonal, Motivasi dalam bekerja dan Lingkungan kerja”. Adanya perubahan kearah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia yang handal. Guna kepentingannya, manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam kesempatan ini peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward and Punsihment* Terhadap Produktivitas Pegawai BPJS kesehatan Kotabumi Lampung Utara”**.

#### **D. Rumusan Masalah**

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka dapat dirumuskan hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini

1. Apakah terdapat pengaruh *reward* dalam meningkatkan produktivitas pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara pada tahun 2019?

2. Apakah terdapat pengaruh *punishment* dalam meningkatkan produktivitas pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara pada tahun 2019?
3. Apakah pengaruh *reward and punishment* dalam meningkatkan produktivitas pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara pada tahun 2019?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka tujuan diadakan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *reward* dalam meningkatkan produktivitas pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara pada tahun 2019.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *punishment* dalam meningkatkan produktivitas pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara pada tahun 2019.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *reward and punishment* dalam meningkatkan produktivitas pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara pada tahun 2019.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

- a. Manfaat Teoritis



Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bidang politik dan menambah ilmu pengetahuan melalui kajian tentang kebijakan *reward and punishment* terhadap produktivitas pegawai.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan gambaran yang berkaitan dengan pengaruh *reward and punishment* sebagai referensi agar para pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerjanya di BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. *Reward*

##### 1. Pengertian *Reward*

Menurut bahasa kata *reward* berarti ganjaran, hadiah dan upah.<sup>13</sup>

*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang lebih giat dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sedang ia kerjakan dan guna meningkatkan kinerja yang telah dicapai.<sup>14</sup> *Reward* adalah intensif yang mengaitkan bayaran atas dasar meningkatkan semangat produktifitas kerja pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif.<sup>15</sup>

*Reward* manajemen mengenai bagaimana orang-orang diberi penghargaan sesuai dengan pencapaian mereka di suatu organisasi / lembaga. Hal ini meliputi *financial reward* dan *nonfinancial reward*. Sistem reward yang di berikan kepada pegawai merupakan kebijakan organisasi tersebut yang proses pembuatan dan prakteknya terhadap pegawai sesuai dengan kontribusi pekerjaan yang ia kerjakan, skill dan prestasi selama bekerja terhadap organisasi tersebut. Sistem *reward* yang berupa *financial reward* yaitu berupa gaji tetap dan komponen gaji lain serta benefit, yang keduanya diberikan seluruhnya dalam pembayaran dan sedangkan *nonfinancial reward* berupa penghargaan, pemberian

---

<sup>13</sup> John Echol, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: PT. Gramedia Utama, 2016).

<sup>14</sup> Bambang Nugroho.

<sup>15</sup> Henry Simamora.

wewenang, kesempatan untuk berkembang, serta peningkatan kemampuan berupa pelatihan dan pengembangan melalui sekolah kembali.<sup>16</sup>

Kata *reward* dalam bahasa arab berarti *targhib* adalah suatu motivasi untuk mencapai tujuan keberhasilan yang memuaskan, motivasinya dianggap sebagai ganjaran atau balasan yang menimbulkan senang. *Targhib* juga diartikan tanda jasa, penghargaan, hadiah, imbalan dan ganjaran.<sup>17</sup> Arti *reward* dalam bahasa arab lainnya di istilahkan dengan *tsawab*. Kata ini banyak ditemukan di dalam Al-quran, khususnya ketika membicarakan mengenai hadiah yang diterima oleh seseorang, baik di dunia maupun diakhirat dari amal perbuatannya. Kata *tsawab* selalu diterjemahkan pada balasan yang baik. Sebagaimana salah satunya terdapat pada Al-quran QS. Ali-Imran : 145

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ كِتَابًا مُؤَجَّلًا ۚ وَمَنْ يُرِدْ  
ثَوَابَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ الْآخِرَةِ نُؤْتِهِ مِنْهَا ۚ  
وَسَنَجْزِي الشَّاكِرِينَ

“Sesuatu yang bernyawa tidak akan mati melainkan dengan izin Allah, sebagai ketetapan yang telah ditentukan waktunya. Barang siapa menghendaki pahala dunia, niscaya Kami berikan kepadanya pahala dunia itu, dan barang siapa menghendaki pahala akhirat, Kami berikan (pula)

<sup>16</sup> Elais Retnowati, ‘Sistem Reward Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dosen Menurut Perspektif Gender Di Universitas Negeri Jakarta’, *FISIP Universitas Negeri Jakarta Pascasarjana*, IV (2001).

<sup>17</sup> Muhammad Usman Najati, *Psikologi Dalam Al-Quran* (Bandung: Pustaka Setia, 2015).

kepadanya pahala akhirat itu. Dan kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang bersyukur. “ dan QS. An-Nissa ayat 134.

مَنْ كَانَ يُرِيدُ ثَوَابَ الدُّنْيَا فَعِنْدَ اللَّهِ ثَوَابُ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ۖ وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Barangsiapa yang menghendaki pahala di dunia saja (maka ia merugi), karena di sisi Allah ada pahala dunia dan akhirat. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

*Reward* merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan akhirnya target dan tujuan yang di inginkan dapat dicapai dan terlaksana dengan baik. Dengan demikian manajemen strategi pelayanan publik yang profesional harus lebih berorientasi pada paradigma goal governance yang didasarkan pada pendekatan manajemen baru baik secara teoritis maupun praktis.<sup>18</sup>

Menurut Manullang *reward* merupakan suatu sarana motivasi yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, yang diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan yang di tetapkan berdasarkan prestasi yang di capai,

---

<sup>18</sup> Abd Qohar, ‘Tata Birokrasi Yang Baik Sebagai Determinasi Profesionalisme Pelayanan Publik’, *Teropong Aspirasi Politik Islam*, Vol.5 No.1.Tata Birokrasi (2009).

semakin tinggi tinggi prestasi bekerjanya maka semakin tinggi pula ganjaran *reward* yang akan diterima nya.<sup>19</sup>

Menurut Ivancevich terdapat pertimbangan penting yang dapat di gunakan manajer untuk mengembangkan dan mendistribusikan *reward* yaitu :

1. Penghargaan yang tersedia harus cukup untuk memuaskan kebutuhan dasar manusia.
2. Individu akan cenderung membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan penghargaan yang diterima oleh orang lain.
3. Proses dimana penghargaan di distribusikan seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil.
4. Manajer yang mendistribusikan penghargaan harus memahami setiap individu yang dibawahinya.<sup>20</sup>

Maka dari itu *reward* merupakan stimulus yang dapat menghasilkan kepuasan kepada perbuatan yang telah di lakukan atau dikerjakan dan dapat terjadi pengulangan. Maka dari itu ganjaran juga dapat diartikan dalam bentuk positif dan negatif, ganjaran dalam bentuk positif disebut *reward*, sedangkan ganjaran dalam bentuk negatif disebut *punishment*. Di dalam penelitian ini akan dibahas bentuk-bentuk *reward* yang di berikan perusahaan kepada karyawannya berupa promosi jabatan, pengembangan karir, intensif, kompensasi dan imbalan.

---

<sup>19</sup> Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996).

<sup>20</sup> Ivancevich Konopase dan Matteson, *Perilaku Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2006).

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu perusahaan adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila seorang pegawai menggunakan pengetahuan, skill, keterampilan, waktu dan tenaga untuk berkarya dan berprestasi, maka ia mengharapkan imbalan tertentu. Berangkat dari pandangan tersebut masalah imbalan atau ganjaran dianggap hal terpenting dan sebagai tantangan yang harus di hadapi oleh manajemen suatu perusahaan. Dikatakan tantangan karena imbalan oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai kebutuhan materilnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya perusahaan cenderung melihatnya sebagai beban yang harus di pikul oleh perusahaan tersebut dalam upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Berarti dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan kedua belah pihak perusahaan dan pegawai harus di perhitungkan dengan mutlak.<sup>21</sup>

Dalam menentukan suatu sistem imbalan tertentu, suatu perusahaan menghadapi berbagai kondisi dan tuntutan yang tidak hanya bersifat internal seperti membayar upah pegawai saja melainkan mempunyai tuntutan bersifat eksternal seperti berbagai peraturan perundang-undangan, persaingan di pasaran kerja, peluang tenaga kerja yang dibutuhkan, kondisi ekonomi dan memanfaatkan teknologi.

---

<sup>21</sup> Sondang P siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002).



Sondang siagian mengatakan bahwa dalam usaha mengembangkan sistem imbalan, para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal yaitu : <sup>22</sup>

1. Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan, dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu perusahaan.
2. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam perusahaan dan pemberian point untuk setiap pekerjaan.
3. Melakukan *survey* sebagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Perusahaan yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional yang berwenang mengurus ketenagakerjaan, organisasi profesi, serikat pekerja dan perusahaan konsultan.
4. Menentukan harga setiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis ditempat lain. Mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam perusahaan dengan nilai yang berlaku di pasaran pekerja.

## 2. Tujuan *Reward*

Menurut Moorhead & Griffin Tujuan dari pemberian *reward* adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan berkualitas dan untuk memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal.

Sedangkan *Ivancevich* membagi tujuan dari program *reward* menjadi tiga keutamaan yaitu :

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
3. Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Pengawasan yang baik adalah pengawasan yang telah tersusun ketika menyusun sebuah program, dalam menyusun program harus ada kontrol di dalam nya. Tujuan nya agar seseorang yang melakukan sebuah pekerjaan merasa bahwa pekerjaan itu diperhatikan oleh atasan, bukan sebuah pekerjaan yang di acuhkan atau di anggap enteng. Oleh karena itu pengawasan terbaik yaitu pengawasan yang di bangun dalam dalam diri seseorang yang di awasi dan dari sistem pengawasan yang baik.

Sitem pengawasan yang baik tidak terlepas dari pemberian *reward* (imbalan) and *punishment* ( hukuman) jika seorang karyawan melakukan pekerjaan yang baik, maka karyawan tersebut akan diberi *reward* bentuk *reward* tidak serta merta materi namun bisa diberikan dalam bentuk pujian, penghargaan yang di utarakan di hadapan karyawan lainnya, atau

bahkan mendapatkan promosi ( baik promosi belajar, ataupun promosi naik pangkat atau jabatan ).<sup>23</sup> Allah SWT juga memberikan *reward* atau pahala kepada karyawan yang mampu menasehati atasannya, sebagai mana sabda nabi yang berbunyi : “ *Seorang hamba apabila melakukan dengan baik dalam ibadah pada tuhan nya maka akan diberkahi, dan yang menasehati tuannya akan diberikan pahala dua kali* “. Dari sabda nabi diatas dapat di tarik kesimpulan bahwasannya dengan saling memberi akan timbul rasa saling mencintai, demikian juga dengan hubungan antara karyawan dengan perusahaan harus ditumbuhkan rasa saling mencintai dan memiliki. Caranya dengan memberikan *reward* kepada karyawan ia akan merasa dihargai dan di hormati di dalam perusahaan. Selain itu harus ditumbuhkan nya rasa saling memiliki anatar karyawan agar karyawan merasa memiliki kedekatan emosional terhadap sesama pekerja dan perusahaan maka dari itu karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab dan rela berkorban demi totalitas pekerjaan nya dan keberlangsungan perusahaan kedepan. Sehingga perusahaan merasa memiliki karyawan sehingga mau memberi sesuatu agar karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja untuk perkembangan perusahaan.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Didin Haffiudin, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2003).

<sup>24</sup> Ilfi Nur Diana, *Hadits-hadist Ekonomi*, Malang: UIN Malang Press, 2008, hlm.168-

### 3. Dimensi Reward

Menurut Byars and Rue dimensi dan indikator reward antara lain:

**Tabel 1.1**

Instrinsik	Ekstrinsik
Pencapaian	Pengakuan secara formal
Perasaan mencapai prestasi	Tunjangan
Pengakuan secara informal	Pembayaran insentif
Kepuasan kerja	Lingkungan kerja
Pengembangan diri	Promosi
Status	Hubungan sosial

#### 1. Intrinsik *Reward*

Intrinsik *Reward* merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Intrinsik *reward* merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab (otonomi), tantangan, dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan. Penghargaan ini tidak berbentuk materi atau finansial.

#### 2. Ekstrinsik *reward*

Ekstrinsik *reward* biasanya mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, pelatihan dan pengembangan, rekreasi, promosi, dan manfaat lainnya. Penghargaan ini berbentuk finansial,

material, atau sosial dari lingkungan. Penghargaan ini merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja.

## **B. *Punishment***

### **1. Pengertian *Punishment***

*Punishment* dalam kamus bahasa indonesia adalah hukuman atau siksaan yang diberikan kepada seseorang yang melanggar undang-undang atau sebagainya. Menurut Ivancevich *punishment* atau hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari tindakan yang telah dilakukan.

Menurut Hasibuan salah satu peran penting dari *punishment* adalah untuk memelihara kedisiplinan karyawan.<sup>25</sup> *Punishment* diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Menurut A.D Indra Kusuma *Punishment*, adalah tindakan yang dijatuhkan kepada seseorang secara sadar sehingga menimbulkan efek jera kepada yang bersangkutan agar lebih sadar terhadap perbuatannya dan tidak akan mengulangi hal yang sama.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Hasibuan, M.S, *Manajemen sumber daya manusia*, ( Jakarta : PT.Bumi aksara,2014)

<sup>26</sup> A.D Indra Kusuma, *Pengantar Ilmu Pengetahuan* (Malang: Balai Pustaka, 1973).

Mangku negara mengatakan *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Dalam Anwar dan Dunijja dikatakan jika reward adalah salah satu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun apabila punishment diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat motivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja.<sup>27</sup>

Dalam bahasa arab, *punishment* atau sanksi atau hukuman diartikan dengan istilah “ *iqab, jaza* dan *uqubah.*” *Iqab* dilakukan sebagai usaha preventif dan refsesif yang tidak menyenangkan bagi seseorang yang melakukan kesalahan. *Iqab* yang dimaksud bukan hanya hukuman fisik belaka, tapi juga hukuman yang bersifat psikis yang bertujuan untuk menghentikannya dari kesalahan dan kejahatannya.<sup>28</sup> Seperti firman Allah SWT pada QS. Ali Imran ayat 11

كَذَّابِ آلِ فِرْعَوْنَ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ ۖ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا فَأَخَذَهُمُ اللَّهُ  
بِذُنُوبِهِمْ ۗ وَاللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“(keadaan mereka) adalah sebagai keadaan kaum Fir'aun dan orang-orang yang sebelumnya; mereka mendustakan ayat-ayat Kami; karena itu Allah menyiksa mereka disebabkan dosa-dosa mereka. Dan Allah sangat keras siksa-Nya. ” dan QS. Al-Anfal ayat 13.

---

<sup>27</sup> Anwar & Dujja, *Pengaruh Sistem Reward and Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan* (Aceh Jaya: PT. Tunggal Perkasa, 2016).

<sup>28</sup> M.Quraissy Shihab, *Tafsir Al-Misbah Jilid II* (Jakarta: Lentera Hati, 2002).

ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ شَاقُّوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۚ وَمَنْ يُشَاقِقِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَإِنَّ اللَّهَ  
شَدِيدُ الْعِقَابِ

“ (Ketentuan) yang demikian itu adalah karena sesungguhnya mereka menentang Allah dan Rasul-Nya; dan barangsiapa menentang Allah dan Rasul-Nya, maka sesungguhnya Allah amat keras siksaan-Nya “

Jadi, kesimpulannya *punishment* bertujuan agar para pegawai tersebut memiliki rasa kesadaran yang tinggi untuk menghilangkan perbuatan yang telah diperbuat dan menumbuhkan kesadaran bahwa perbuatan itu tidak mendatangkan kebaikan.

## 2. Pelaksanaan *Punishment*

Menurut Mangkunegara pelaksanaan sanksi atau hukuman terhadap seseorang terhadap seorang pegawai yang melakukan pelanggaran bisa dilakukan dengan cara :

### 1. Pemberian peringatan

Pegawai yang telah melakukan pelanggaran harus diberikan surat peringatan. Pemberian surat peringatan ini bertujuan agar pegawai tersebut menyadari kesalahan yang telah ia perbuat.

### 2. Pemberian Sanksi harus segera

pegawai yang melakukan pelanggaran harus segera diberikan sanksi oleh perusahaan sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Apabila perusahaan lalai dalam memberikan sanksi maka akan memperlemah elektabilitas kinerja pegawai dan dapat memberikan peluang bagi pelanggar untuk mengabaikan atau mengulangi kesalahan yang sama.



### 3. Pemberian Sanksi harus konsekuen

Agar pegawai menyadari dan menghargai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### 4. Pemberian sanksi harus impersonal

Setiap pegawai harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan dan tidak membedakan setiap pegawai. Agar pegawai menyadari bahwa peraturan dalam perusahaan berlaku untuk semua pegawai.

Agar terciptanya kedisiplinan yang tercapai harus dilakukan secara bertahap. Menurut Hasibuan kedisiplinan secara bertahap dengan cara mengambil langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari jenis sanksi yang paling ringan hingga yang paling terberat seperti :

1. Peringatan lisan
2. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
3. Penundaan gaji berkala
4. Penundaan kenaikan pangkat
5. Pembebasan dari jabatan
6. Pemberhentian sementara
7. Pemberhentian atas permintaan diri sendiri
8. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan diri sendiri
9. Pemberhentian dengan tidak hormat<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Hasibuan, M.S, *Manajemen sumber daya manusia*, ( Jakarta : PT.Bumi aksara,2014)hlm.39

### 3. Dimensi *Punishment*

Menurut Purwanto Secara garis besar *punishment* dapat di bedakan menjadi dua macam yaitu :

#### 1. *Punishment* Preventif

*Punishment* Preventif yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tida terjadi pelannggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah terjadi suatu pelanggaran. Contoh *Punishment* Preventif adalah :

- a. Anjuran dan perintah
- b. Larangan
- c. Pengawasan
- d. Paksaan

#### 2. *Punishment* Represif

*Punishment* Represif yaitu *punishment* yang dilakukan karn adanya pelanggaran, oleh adanya perbuatan yang dilakukan. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadinya suatu pelanggaran. Contoh *Punishment* Represif adalah :

- a. Pemberitahuan
- b. Teguran dan peringatan
- c. Hukuman

Menurut Rivai ada beberapa tingkat dan dimensi *punishment* yang umumnya berlaku pada perusahaan, antara lain :

- 1. Hukuman ringan, dengan jenis :
  - a. Teguran lisan kepada karyawan yan bersangkutan

- b. Teguran tertulis
  - c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
- 2. Hukuman sedang, dengan jenis :
  - a. Penundaan kenaikan gaji
  - b. Penurunan gaji
  - c. Penundaan kenaikan pangkat
- 3. Hukuman berat, dengan jenis :
  - a. Penurunan pangkat atau Demosi
  - b. Pembebasan dari jabatan
  - c. Pemberhentian
  - d. Pemecatan

### **C. Produktivitas Kerja**

#### **1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja berasal dari bahasa inggris, *product* : *result, outcome* berkembang menjadi dua kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity* : *having the ability make or kreate, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu di dalam perusahaan. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagi macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain dari pada

berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi dibidang kerja atau perusahaan kerja.<sup>30</sup>

Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Menurut penelitian formulasi *National Productivity Board Singapore*, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental, dalam berbagai kegiatan antara lain sebagai berikut :

1. Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan dengan peningkatan:
  - Pengetahuan
  - Keterampilan
  - Kedisiplinan
  - Upaya pribadi
  - Kerukunan kerja
2. Yang berkaitan dengan pekerjaan, dapat dilakukan dengan cara :
  - Manajemen dan metode kerja yang baik
  - Penghematan biaya
  - Ketepatan waktu
  - Sistem dan teknologi yang baik

---

<sup>30</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Bandar Maju, 2001).

Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa setiap hari harus memiliki perbaikan dari hari-hari sebelumnya. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

### **Faktor-faktor Produktivitas Kerja**

Upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara, ada beberapa faktor pendorong terjadinya produktivitas kerja terdapat pada Target Kerja pegawai perusahaan. Apabila produktivitas pegawai membaik dan memenuhi target kerja tahunan setiap pegawai maka perusahaan akan mendapatkan imbalan atau intensif gaji diluar gaji pokok dan itu sangat mempengaruhi produktivitas pegawai dalam bekerja.

Apabila kinerja dan produktivitas pegawai baik maka mereka akan diberikan kompensasi yang besar tetapi sebaliknya, apabila produktivitas kinerja pegawai menurun akan berpengaruh terhadap kompensasi yang mereka dapatkan. Selain itu *reward* yang diterima oleh pegawai adalah bentuk stimulus mereka untuk mendapatkan kompensasi kembali dibulan-bulan selanjutnya.

## 2. Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Mathis dan Jackson Produktivitas pegawai yang umum untuk pekerjaan meliputi beberapa element penting yaitu :

### 1. Kuantitas dari hasil

Jumlah yang dihasilkan dalam bekerja yang terdiri dari :

- Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
- Menetapkan target pekerjaan
- Bekerja sesuai prosedur

### 2. Kualitas

Kualitas pekerjaan yang harus dihasilkan dalam bekerja :

- Ketelitian dalam pengerjaan
- Disiplin kerja
- Ketaatan dan prosedur kerja
- Dedikasi dalam bekerja
- Mengikuti aturan-aturan

### 3. Ketepatan

Kemampuan melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan syarat :

- Bekerja secara konsisten
- Handal dalam memberikan layanan
- Bekerja dengan benar

### 4. Kehadiran

Semangat untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja:

- Datang ke kantor tepat waktu

- Tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan *team* guna menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang terdiri dari :

- Dapat bekerjasama dengan semua orang
- Dalam mengerjakan suatu tugas lebih mengedepankan kerjasama dengan orang lain dibandingkan kerja sendiri.

Menurut Bernadin & Russel terdapat enam dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas dalam melakukan suatu pekerjaan Tingkat dari hasil aktivitas yang dikerjakan mendekati sempurna atau telah menyelesaikan dan memenuhi tujuan yang sudah ditargetkan dari suatu pekerjaan.
2. Kuantitas yang dihasilkan dari suatu pekerjaan Merupakan hasil dari suatu aktivitas yang telah dilakukan.
3. Ketetapan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dilihat dari tingkat produktivitas yang telah di kerjakan, dan dilihat dari *ouput* yang dihasilkan, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.
4. Efektivitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan Tingkat penggunaan sumber daya dari perusahaan yang dimaksimalkan guna memperoleh keuntungan dan mengurangi kerugian dari setia setiap pegawai.



5. Kemandirian untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan  
Merupakan tingkat dimana seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dan pengawasan, atau tidak melibatkan campur tangan pegawai dalam melakukan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Merupakan tingkat komitmen seorang pegawai kepada perusahaan dan tanggung jawab dalam bekerja terhadap perusahaannya.

### 3. Urgensi Sistem *Reward and Punishment* dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Kebijakan *Reward and Punishment* menjadi hal penting pendorong seseorang untuk bekerja, karena berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Maka dari itu setiap perusahaan wajib memperhatikan *reward and punishment* yang seimbang dengan beban kerja seorang pegawai, oleh karena itu tujuan pembinaan tenaga kerja untuk menciptakan tenaga kerja berdayaguna, berkompeten, mampu berskompetisi dan mampu menghasilkan produktivitas kerjanya sesuai dengan harapan setiap perusahaan. Maka tujuan perusahaan untuk meningkatkan pendapatan tercapai.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Wawancara dengan Asisten Penata madya SDM & Komunikasi Internal, Febby Khoirunnisa Warmada, SH, Tanggal 17 Februari 2020, Pukul : 09.14-10.05 WIB, Kantor BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara.

Sebagaimana telah dikemukakan sistem kebijakan *reward and punishment* yang diterapkan oleh perusahaan memiliki pengaruh positif kepada pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan tersebut, akan tetapi pada sudut pandang yang berbeda hal tersebut tidak langsung memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Maka dari itu sistem yang dipakai harus mempertimbangkan banyak aspek sehingga tidak terjadi kesalahan dalam memberikan *reward and punishment* terhadap pegawai. Kebutuhan pegawai untuk diperhatikan dan diberikan dorongan perlu ditingkatkan agar pegawai lebih termotivasi dalam peningkatan produktivitas kerja.

Pada akhirnya pemberian *reward and punishment* ini atas produktivitas pegawai yang ditujukan untuk menjaga kelangsungan dari perusahaan dan juga menjaga pegawai agar tetap setia pada perusahaan serta memperhatikan keadilan dan juga kelayakan hidup pegawai dengan upah serta sistem *reward and punishment* yang diterapkan oleh perusahaan sehingga tujuan yang di programkan sebelumnya dapat tercapai dengan maksimal sesuai harapan bersama.

#### **D. Tinjauan Pustaka**

Untuk menghindari pengulangan hasil temuan yang membahas mengenai permasalahan yang sama dengan karya ilmiah sebelumnya, maka penulis akan memaparkan karya ilmiah yang menjelaskan tentang pengaruh kebijakan *reward and punishment* dan acuan dalam penelitian ini ialah :

Skripsi yang berjudul : “ **Pengaruh *reward and punishment* terhadap motivasi belajar siswa SMP Islam Plus Baitul Maal - Pondok Aren Tangerang selatan** “ Karya Erna Marsitiya Ningtiyas mahasiswi program studi pendidikan agama islam UIN Hidayatullah Jakarta Tahun 2018. Skripsi ini fokus membahas pengaruh *reward and punishment* pada motivasi belajar siswa.<sup>32</sup>

Skripsi yang berjudul : “ **Pengaruh program Punishment and reward dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai menurut perspektif ekonomi islam** ”. karya Nur Rahmatika Mahasiswi program studi Ekonomi Islam UIN Raden intan lampung tahun 2016. Skripsi ini fokus meneliti pandangan perspektif ekonomi islam dalam program *reward and punishment* pegawai.<sup>33</sup>

Jurnal yang berjudul : “ **Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen, oragnisasi, kualitas sumber daya, *reward and punishment* terhadap anggaran berbasis kinerja ( studi empirik pada pemerintah kabupaten lombok barat )** ” . Karya syarifah massuki fitri dalam jurnal dinamika akuntansi Vol.5 No. 2 september 2013 yang fokus membahas menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kualitas sumber daya, reward dan punishment terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada Pemerintahan Kabupaten Lombok Barat.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Erna Marsitiya Ningtiyas “ Pengaruh *reward and punishment* terhadap motivasi belajar siswa SMP Islam Plus Baitul Maal- Pondok Aren Tangerang selatan” pada tahun 2018.

<sup>33</sup> Nur Rahmatika “ Pengaruh program Punishment and reward dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai menurut perspektif ekonomi islam” pada tahun 2016.

<sup>34</sup> Syarifah massuki fitri, “ pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen, oragnisasi, kualitas sumber daya, *reward and punishment* terhadap anggaran berbasis kinerja ( studi empirik pada

Tesis yang berjudul : “ **Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace hotel di surakarta** “. Karya Edhi prasetyo program pascasarjana Universitas Muhamadiyah Surakarta tahun 2017. Tesis ini memiliki fokus penelitian kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan hotel Riyadi Palace.

35

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada objek penelitian yaitu BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara untuk meneliti pengaruh pemberian *reward and punishment* yang telah diterapkan oleh perusahaan tersebut. Hal ini diharapkan dapat membantu objek penelitian untuk meningkatkan produktivitas pegawai pada BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara.

#### **E. Kerangka Berfikir**

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut berada pada SDM yang ada pada perusahaan tersebut. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu Produktivitas kerja pegawai dan dua variabel *Reward (X<sub>1</sub>) and Punishment*

---

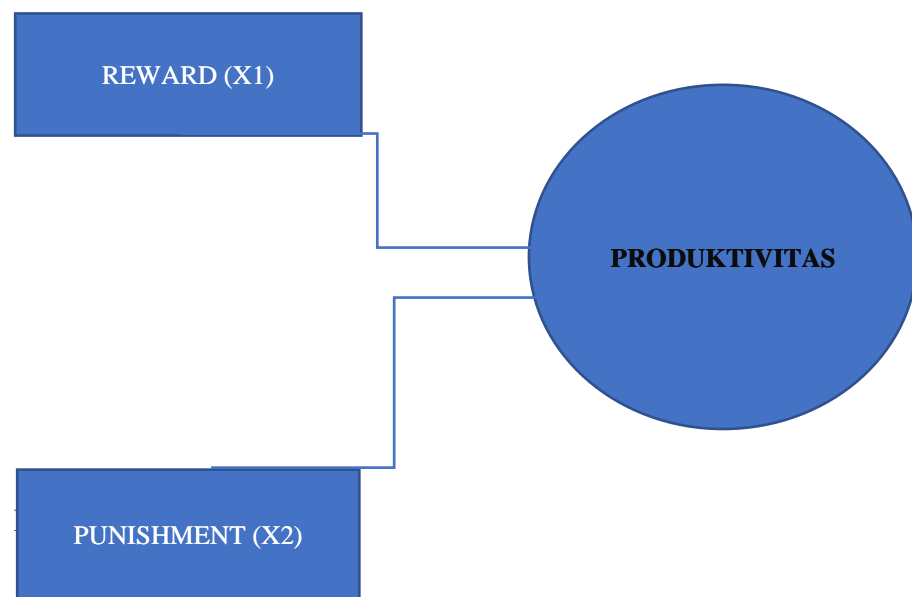
pemerintah kabupaten lombok barat )”. Jurnal akuntansi pada tahun 2013, ( diakses pada tanggal 22 desember 2019 pukul 20.39 WIB)

<sup>35</sup> Edhi prasetyo “ Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace hotel di surakarta “Pada tahun 2017

(X<sub>2</sub>) selanjutnya kedua variabel ini mempengaruhi produktivitas kerja.<sup>36</sup>

Untuk lebih jelasnya, kerangka berfikir tersebut dapat digunakan dengan bagan dibawah ini :

**Gambar 1.1**



X1 : Reward

X2 : Punishment

Y : Produktivitas

## **F. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah penelitian atau pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lama sehingga harus diuji secara

---

<sup>36</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R Dan D*, CV Alfabeta (Bandung: PT. Gramedia Utama, 2010).

empiris.<sup>37</sup> Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan variabel-variabel yang di teliti, serta pernyataan yang spesifik.

Fungsi dari hipotesis adalah sebagai pedoman untuk dapat mengarahkan penelitian agar sesuai dengan apa yang peneliti harapkan. Dari rumusan masalah dan menjabaran diatas, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja pegawai dan adanya *punishment* terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hipotesis yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas antara lain :

H<sub>1A</sub> : Terdapat pengaruh pemberian *reward* terhadap produktivitas kerja pegawai

H<sub>0A</sub> : Tidak terdapat pengaruh terhadap pemberian *Reward* terhadap Produktivitas kerja pegawai.

H<sub>1B</sub> : Terdapat pengaruh pemberian *punishment* terhadap produktivitas kerja pegawai.

H<sub>0B</sub> : Tidak terdapat pengaruh pemberian *Punishment* terhadap Produktivitas kerja pegawai.

H<sub>1C</sub> : Terdapat pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja pegawai.

H<sub>0C</sub> : Tidak terdapat pengaruh pemberian *Reward and Punishment* terhadap Produktivitas kerja pegawai.

---

<sup>37</sup> Sugiyono. Ibid

## DAFTAR PUSTAKA

- A.D Indra Kusuma, *Pengantar Ilmu Pengetahuan* (Malang: Balai Pustaka, 1973)
- Abdul Wakhid, Ali, 'Good Governance Dan Reformasi Birokrasi Mendukung Pembangunan Hukum', *Teropong Aspirasi Politik Islam*, Vol.5 No.1. Good Governance (2009), 74
- Anwar & Dujja, *Pengaruh Sistem Reward and Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan* (Aceh Jaya: PT. Tunggal Perkasa, 2016)
- Bambang Nugroho, 'Reward and Punishment', *Bulletin Cipta Karya*, IV (2016)
- Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Balai Pustaka, 1989)
- Didin Haffiudin, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2003)
- Elais Retnowati, 'Sistem Reward Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dosen Menurut Perspektif Gender Di Universitas Negeri Jakarta', *FISIP Universitas Negeri Jakarta Pascasarjana*, IV (2001)
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Balai Pustaka, 1999)
- Ivancevich Konopase dan Matteson, *Perilaku Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2006)
- John Echol, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: PT. Gramedia Utama, 2016)
- Kinerja, Anggaran Berbasis, and Ali Djamhuri, 'Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja', *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5.2 (2013), 157–71
- M. Quraishy Shihab, *Tafsir Al-Misbah Jilid II* (Jakarta: Lentera Hati, 2002)
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003)
- Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996)
- Muhammad Usman Najati, *Psikologi Dalam Al-Quran* (Bandung: Pustaka Setia, 2015)
- P. Sondang, Siagian, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- Qohar, Abd, 'Tata Birokrasi Yang Baik Sebagai Determinasi Profesionalisme'



Pelayanan Publik', *Teropong Aspirasi Politik Islam*, Vol.5 No.1.Tata Birokrasi (2009)

Reksohasidiprodjo, *Organisasi Perusahaan Teori Struktur Dan Perilaku* (Yogyakarta: BPEF, 2002)

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Bandar Maju, 2001)

Sondang P siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R Dan D,CV Alfabeta* (Bandung: PT. Gramedia Utama, 2010)

Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2007)